

Y8-28

多職種で行う医療安全推進ラウンドカンファレンスの実際

日本赤十字社長崎原爆病院 医療安全推進室

○近戸 友美、高倉 雅子、中村 清美

【はじめに】当院の医療安全推進室では定期的活動として、月に1回ラウンドカンファレンスを実施している。ラウンドカンファレンスを開始して6年が経過し、現在70回を越えた。今回、多職種で継続的に行っているラウンドカンファレンスの取り組みの紹介と内容を報告する。

【方法】ラウンドカンファレンスは月に1回定例で実施し、医療安全推進室員で行っている。医療安全推進室員は、医療安全室長である副院長、その他医師1名、薬剤師、ME、MSW、看護師で構成しているが、その時のラウンドのテーマによっては、推進室員以外の参加を含む場合も多い。テーマは報告されたインシデントや、医療安全情報の中で注目した事例等を基に決定している。また選択したテーマの背景や要因について、事前に推進室員へ情報を提供することで、時間を有効に活用している。

【結果】現在までのラウンド場所は30か所に及び、ハード面やシステムの側面から、医療安全の視点で意見交換を行い対策措置を行ってきた。多職種でラウンドすることは多角的な視点や発想に富み、病院内で発生している現状を各々の部署に還元できる。改善や取り組んできた内容には、マニュアルの検証、システムの変更、フルブルーパフやフェールセーフの視点でのモノの変更などがある。尚ラウンドでの課題や対策については、毎月の医療安全管理委員会で報告している。

【考察】ラウンドカンファレンスは当該部署だけでは気付かない危険や、決定できないシステムなどを組織として改善していく手段として効果的だと考える。又、ラウンド場所での現場のスタッフを交えての意見交換は職員の医療安全に関する意識の向上につながっていると実感している。医療の質の向上を目指す活動の一環として、時代に即した医療安全ラウンドカンファレンスを継続していきたい。

Y9-01

診療援助技術テストからの看護学生の学び

諏訪赤十字看護専門学校

○伊藤 睦美、石橋 絵美

【目的】本校では、2年次の9月、10月に診療援助技術実技テストを行っている。項目は、点滴静脈内注射、静脈血採血、皮下注射、筋肉内注射の4項目である。授業で技術の知識・方法を学び、各自が練習してテストに臨む。チェックリストに基づき教師が評価をする。この診療援助技術実技テストを通して、それぞれの技術のテクニックにとどまらず、看護者としての態度の成長を感じている。技術習得過程において学生が何を学んでいるのか明らかにして、またそれを促進する教育のかかわりは何なのか考察する。

【方法】

対象：3年課程看護学生2年生44名

方法：診療援助技術実技テストを終了した11月に学生に対してアンケートを実施した。内容は、「技術の習得をめざしていくなかで、自分が変わったな、と思うことは何ですか？」である。分析は、記入内容を熟読し、意味の類似性により分類した。

倫理的配慮：対象に研究の趣旨を説明し、協力の有無は成績に影響しないことを説明した。アンケートは、無記名で回収箱にて回収した。アンケート回収をもって研究に同意が得られたとした。

【結果】アンケートは、回収数19名、回収率43%であった。アンケート内容から「自分が変わった」と思うことには以下の4つの内容があげられた。1) やらされではなく、自ら練習に積極的に取り組む。2) ただ真似をするのではなく、自分で行動の根拠を考える。3) 安全に実施できるように自分を律して練習に臨む。4) 繰り返す体験の中で自分の特性を知り、特性に合わせた練習方法を実施する。

【考察】学生は、診療援助技術実技体験から、「自分を知り」、「知った自分を活かす」行動を繰り返していた。侵襲のある技術に対して責任を持ち、自ら積極的に練習に臨む姿勢があった。今までは与えられたものを受け取るだけだった学習が、自ら根拠を考えて実施する学習へ変容していた。

10月17日(木)
要望演題
抄録

Y9-02

プリセプターシップを導入した医事課新人職員の教育

前橋赤十字病院 医事課

○浜 布美子、清水 智子、羽鳥 淳子、鈴木美恵子

【はじめに】前橋赤十字病院の医事課業務は外来係と入院係に分けられています。さらに毎月のレセプト請求や、日々の患者様への応対、書類整理等の事務的な仕事が多々あり、その業務にはスピードや正確性が求められるため、各業務を習得するには個々の学習はもちろん、指導者からの教育が不可欠となります。これまで医事課は計画的な教育制度は無く、日々の業務に振り回されながらの指導が主で、教育は十分ではありませんでした。特に新人職員においては知識や技術、社会人としての心構え、仕事の悩みや不安に対する精神的サポートが必要と考えます。そこで現在、看護部門で実施されているプリセプターシップを導入し、教育を実施したいと考えました。新人職員のレベルアップを図り、継続することによって医事課全体の向上を目指しています。

【方法】新人事務研修制度として、事務部独自の研修として院内のあらゆる部署を廻り、各部署の業務、患者対応、業務の流れを知る研修を行っているが、医事課ではプリセプターシップを導入し、精神面、仕事面等すべての面で支援していく。新人の能力に合わせ、段階を得た内容を提供し、優先度を考慮した効果的、実践的な内容を新人が理解できるように指導し、指導内容と実績を3ヵ月ごとに教育研修推進室に提出している。新人教育だけではなく中堅の教育も行うため、教育チームを立ち上げ、月に1度勉強会を実施し、手術室・放射線部門・検査部門等の見学を行った。

【結果と今後の課題】日々の業務に追われ、質問や相談もしにくかったと思うが、気兼ねなく相談しやすい環境作りを行い、今後は医事課独自の年間計画をたて、ラダー評価表・業務チェックリストを作成し目標の達成度の評価を行っていきたい。

Y9-03

新人看護師の職場適応過程の調査～メンタルサポート面談の取り組みを通して～

伊勢赤十字病院 医療技術部 臨床心理チーム

○水谷 恵里、中井 茉里、三堀 紗代、長谷川智規

【目的】A病院では平成22年度より困ったときに相談に行きやすいような関係を作ること、メンタルヘルス不調者の早期発見を目的として、新人看護師を対象としたメンタルサポート面談を開始している。平成24年度からはGHQ28（精神健康調査票）に加え、認知の傾向を知るために「考え方のクセテスト」を追加し、新たに2年目を迎えた看護師も継続的に面談を行っている。平成24年度は、X-2年に入職した、当時2年目看護師を対象にした調査において、GHQ28の得点を4つに分類し、「考え方のクセテスト」との関連を分析したところ、6つの認知傾向のうち、『恣意的推論』（ $p=.000$ ）、『過度の一般化』（ $p=.001$ ）、『拡大解釈・過小評価』（ $p=.001$ ）、『自己関連付け』（ $p=.000$ ）において、n.p群（0～5点）と比べステージ1（6～10点）・2（11～19点）・3（20～28点）が有意に高かった。以上の結果より、上記のような考え方のクセの傾向があると、メンタルヘルスに問題が生じる可能性があることがうかがえた。そこで、本発表では、上記の考え方のクセの特徴が示す背景にはどのような要因が考えられるのか調査し、適応過程をより詳細に把握したい。

【方法】X-1年度入職の2年目看護師を対象とする。GHQ28、「考え方のクセテスト」を事前に配布する。面談では、心理教育として、X-1度（1年目）とX年度（2年目）に実施したGHQ28の得点の差異をフィードバックし、考え方のクセの特徴とメンタルヘルスとの関連を話し合う。一人30分で全員を対象とし、抵抗感なく面談に来られるよう配慮する。なお、面談は6月から開始予定である。